



COMUNE DI ORCO FEGLINO

Provincia di Savona

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 48

Reg. Pubblicazione n. 68

OGGETTO :

DEFINIZIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE

L'anno duemilaundici, addì dieci, del mese di novembre, alle ore 18 e minuti 00, nella sede comunale si è riunita la Giunta Comunale

Risultano:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
AVV. MILENA SCOSSERIA	SINDACO	X	
DAMELE RITA	VICE - SINDACO	X	
DURANTE LUCIANO	ASSESSORE ESTERNO	X	
BARELLI ROBERTO	ASSESSORE ESTERNO	X	
RUBAGOTTI DIEGO	ASSESSORE ESTERNO	X	
Totale		5	

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Signor GHIRARDO DR. FULVIO il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la Signora AVV. MILENA SCOSSERIA nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 10/11/2011

OGGETTO: Definizione sistema di valutazione

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 2 della L. 15/2009 ha attribuito la delega al Governo ad adottare un decreto legislativo finalizzato a riformare la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;

Visto il D. Lgs. 150/2009 ad oggetto: "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 13/08/2011 con la quale si approvava il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, Parte IV, Regolamento per la misurazione e valutazione della performance;

Considerato che, in data 23/08/2011, è stato pubblicato sulla G.U. il D.Lgs. n. 141/2011, in vigore dal 06/09/2011, con il quale vengono introdotte modifiche ed integrazioni al D.Lgs. n. 150/2009 ed al D.lgs. n. 165/2001.

Preso atto che, tra le principali modifiche, viene stabilito il rinvio dell'applicazione della differenziazione retributiva "in fasce" prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 a decorrere dalla prossima tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009.

Dato atto che, in considerazione di quanto sopra, l'amministrazione comunale intende avvalersi della facoltà, prevista dall'art. 25 del regolamento per la misurazione e valutazione della performance, di ridefinire temporaneamente con propria deliberazione, in coerenza con i suddetti interventi normativi, la disciplina del sistema premiante.

Considerato che con nota del 20/10/2011 è stata data informativa alle organizzazioni sindacali ed alle RSU dell'intenzione dell'amministrazione di riproporre, fino alla prossima tornata di contrattazione decentrata, i sistemi di valutazione utilizzati negli anni precedenti presso il comune senza alcuna modifica.

Considerato che in data 27/10/2011 è stato effettuato un incontro con le organizzazioni sindacali e con le RSU

Ritenuto pertanto di confermare, fino alla prossima tornata di contrattazione decentrata, i sistemi di valutazione i sistemi di valutazione utilizzati negli anni precedenti presso il comune, che si allegano al presente atto sotto le lettere A), B) e C);

Visto e preso atto dei pareri favorevoli espressi, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica e contabile, allegati al presente atto;

CON voti unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1) di confermare, fino alla prossima tornata di contrattazione decentrata, i sistemi di valutazione i sistemi di valutazione utilizzati negli anni precedenti presso il comune, che si allegano al presente atto sotto le lettere A), B) e C);
- 2)

CRITERI PER ATTRIBUZIONE PUNTEGGI:**A) Responsabili di Settore**

Modalità di attribuzione dei punteggi, nonché graduazione dell'erogazione della percentuale della retribuzione di risultato, in base ai punteggi stessi.

Le modalità di attribuzione dei punteggi nonché di graduazione della percentuale della retribuzione di risultato, in base ai punteggi stessi, così come di seguito descritte;

- Il punteggio totale è in centesimi, suddivisi tra raggiungimento obiettivi (60%) e capacità manageriali (40%), articolati in varie voci contenute in una scheda per ogni Responsabile nella quale sono riportati anche un giudizio complessivo (motivazioni di sintesi) e le azioni di miglioramento suggerite.
- L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene in base alla seguente tabella

Punteggio finale	Percentuale di retribuzione di risultato
Da 90 a 100	100%
Da 80 a 89	90%
Da 70 a 79	80%
Inferiore a 70	zero

B) Altri dipendenti

I responsabili dei Servizi devono attribuire ai dipendenti dei rispettivi settori un compenso annuo in base ad una valutazione dell'attività dei dipendenti rapportata alla quota di fondo assegnata al settore di appartenenza. I criteri per la valutazione dell'attività dei singoli dipendenti ed i relativi punteggi assegnabili sono quelli di cui all'allegato C della presente delibera, con esclusione dei punteggi previsti per l'anzianità di servizio. I punteggi relativi alla formazione professionale vengono attribuiti solo negli anni in cui vengono effettuati i corsi di formazione. Lo scrivente suggerisce il seguente metodo di ripartizione:

- a) assegnare il punteggio al dipendente e stabilire il punteggio individuale;
- b) dividere la quota di fondo individuale assegnata all'area per il punteggio massimo individuale attribuibile. In questo modo si ottiene il valore economico di ogni punto;
- c) moltiplicare il valore economico di cui al punto b) per il punteggio individuale del dipendente di cui al punto a). Si otterrà in questo modo la quota di fondo spettante al dipendente.

Anno 20XX
Scheda di valutazione

Dipendente _____
Settore _____

VALUTAZIONE DEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

<i>Categorie</i>	%	pt
Grado di conseguimento degli obiettivi	<input type="text"/>	<input type="text"/>

VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' MANAGERIALI

<i>Categorie</i>	%	pt
Organizzazione e controllo (capacità dimostrata nell'assolvere le attività di organizzazione e controllo connesse alla funzione affidata)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Rapporti esterni e con i colleghi (Propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Iniziativa e "problem solving" (Iniziativa personale e capacità di individuare soluzioni innovative o migliorative del lavoro autonomo)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Adattamento (Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="text"/>

Motivazioni di sintesi

Azioni di miglioramento

Osservazioni del valutato

Indicazione di fatti significativi

Il Valutato

I Valutatori

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____

DIPENDENTE: _____
Categoria A (tutti i passaggi)

ANZIANITA' NELLA CATEGORIA	PUNTI	PUNTEGGIO ASSEGNATO
anzianità fino a 2 anni	1	
anzianità maggiore di 2 anni e minore o uguale a 5 anni	2	
anzianità maggiore di 5 anni e minore o uguale a 10 anni	3	
anzianità maggiore di 10 anni e minore o uguale a 15 anni	4	
anzianità maggiore di 15 anni	5	
TOTALE ANZIANITA'		
Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Tensione al miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Arricchimento professionale conseguente a corsi di riqualificazione professionale		
al termine del corso, non ha dimostrato un significativo arricchimento professionale	1	
al termine del corso, ha dimostrato un sufficiente arricchimento professionale	2	
al termine del corso, ha dimostrato un discreto arricchimento professionale	3	
al termine del corso, ha dimostrato un buon arricchimento professionale	4	
al termine del corso, ha dimostrato un elevato arricchimento professionale	5	
TOTALE		
TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGIO		

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____

DIPENDENTE: _____

Categoria B (da b1 a b2 e da b3 a b4)

ANZIANITA' NELLA CATEGORIA	PUNTI	PUNTEGGIO ASSEGNATO
anzianità fino a 2 anni	1	
anzianità maggiore di 2 anni e minore o uguale a 5 anni	2	
anzianità maggiore di 5 anni e minore o uguale a 10 anni	3	
anzianità maggiore di 10 anni e minore o uguale a 15 anni	4	
anzianità maggiore di 15 anni	5	
TOTALE ANZIANITA'		
Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Tensione al miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Arricchimento professionale conseguente a corsi di riqualificazione professionale		
al termine del corso, non ha dimostrato un significativo arricchimento professionale	1	
al termine del corso, ha dimostrato un sufficiente arricchimento professionale	2	
al termine del corso, ha dimostrato un discreto arricchimento professionale	3	
al termine del corso, ha dimostrato un buon arricchimento professionale	4	
al termine del corso, ha dimostrato un elevato arricchimento professionale	5	
TOTALE		
TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGIO		

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____

DIPENDENTE: _____

Categoria B (da b2 a b3 e da b4 a b5)

ANZIANITA' NELLA CATEGORIA	PUNTI	PUNTEGGIO ASSEGNATO
anzianità fino a 2 anni	1	
anzianità maggiore di 2 anni e minore o uguale a 5 anni	2	
anzianità maggiore di 5 anni e minore o uguale a 10 anni	3	
anzianità maggiore di 10 anni e minore o uguale a 15 anni	4	
anzianità maggiore di 15 anni	5	
TOTALE ANZIANITA'		
Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Iniziativa personale e capacità di individuare soluzioni innovative in autonomia		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Tensione al miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		

Arricchimento professionale conseguente a corsi di riqualificazione professionale		
al termine del corso, non ha dimostrato un significativo arricchimento professionale	1	
al termine del corso, ha dimostrato un sufficiente arricchimento professionale	2	
al termine del corso, ha dimostrato un discreto arricchimento professionale	3	
al termine del corso, ha dimostrato un buon arricchimento professionale	4	
al termine del corso, ha dimostrato un elevato arricchimento professionale	5	
TOTALE		
TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGIO		

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Avvenuta consegna il _____

IL DIPENDENTE

a
 a
 a
 a
 a
 r
 r
 r
 h
 e
 T
 P
 n
 n
 n
 n
 h
 b
 T
 l
 a
 n
 n
 n
 h
 h
 T
 m
 m
 m
 ha
 ha
 T
 al
 al
 al
 al
 al
 T

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____

DIPENDENTE: _____

Categoria B (da b3 a b4 e da b5 a b6)

ANZIANITA' NELLA CATEGORIA	PUNTI	PUNTEGGIO ASSEGNATO
anzianità fino a 2 anni	1	
anzianità maggiore di 2 anni e minore o uguale a 5 anni	2	
anzianità maggiore di 5 anni e minore o uguale a 10 anni	3	
anzianità maggiore di 10 anni e minore o uguale a 15 anni	4	
anzianità maggiore di 15 anni	5	
TOTALE ANZIANITA'		
Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Iniziativa personale e capacità di individuare soluzioni innovative in autonomia		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Tensione al miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Arricchimento professionale conseguente a corsi di riqualificazione professionale		
al termine del corso, non ha dimostrato un significativo arricchimento professionale	1	
al termine del corso, ha dimostrato un sufficiente arricchimento professionale	2	
al termine del corso, ha dimostrato un discreto arricchimento professionale	3	
al termine del corso, ha dimostrato un buon arricchimento professionale	4	
al termine del corso, ha dimostrato un elevato arricchimento professionale	5	
TOTALE		

Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi		
dimostra disinteresse e indifferenza nei confronti dei processi di cambiamento organizzativo	1	
dimostra atteggiamenti di difesa nei confronti dei cambiamenti organizzativi	2	
si adatta e asseconda i cambiamenti organizzativi	3	
si adatta ai cambiamenti organizzativi e vi partecipa con un apporto significativo	4	
mostra un elevato spirito di adattamento e partecipazione attiva ai cambiamenti organizzativi	5	
TOTALE		
Grado di coinvolgimento e partecipazione ai processi lavorativi		
è scarsamente coinvolto e partecipa in modo episodico	1	
partecipa ed è coinvolto in modo discontinuo	2	
dimostra sufficienti livelli di coinvolgimento e partecipazione	3	
dimostra apprezzabili livelli di coinvolgimento, partecipazione, interesse e condivisione degli obiettivi	4	
è molto coinvolto e partecipa attivamente, con elevati interesse e condivisione degli obiettivi	5	
TOTALE		
Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità		
partecipa in modo episodico alle esigenze di flessibilità	1	
partecipa in modo limitato alle esigenze di flessibilità	2	
dimostra una sufficiente partecipazione alle esigenze di flessibilità	3	
ha dimostrato in più occasioni un' apprezzabile partecipazione alle esigenze di flessibilità	4	
ha costantemente dimostrato un' elevata partecipazione alle esigenze di flessibilità	5	
TOTALE		
TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGIO		

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____

DIPENDENTE: _____

Categoria C (da C1 a C2)

ANZIANITA' NELLA CATEGORIA	PUNTI	PUNTEGGIO ASSEGNATO
anzianità fino a 2 anni	1	
anzianità maggiore di 2 anni e minore o uguale a 5 anni	2	
anzianità maggiore di 5 anni e minore o uguale a 10 anni	3	
anzianità maggiore di 10 anni e minore o uguale a 15 anni	4	
anzianità maggiore di 15 anni	5	
TOTALE ANZIANITA'		
Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Tensione al miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Arricchimento professionale conseguente a corsi di riqualificazione professionale		
al termine del corso, non ha dimostrato un significativo arricchimento professionale	1	
al termine del corso, ha dimostrato un sufficiente arricchimento professionale	2	
al termine del corso, ha dimostrato un discreto arricchimento professionale	3	
al termine del corso, ha dimostrato un buon arricchimento professionale	4	
al termine del corso, ha dimostrato un elevato arricchimento professionale	5	
TOTALE		
TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGIO		

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____

DIPENDENTE: _____

Categoria C (da C2 a C3)

ANZIANITA' NELLA CATEGORIA	PUNTI	PUNTEGGIO ASSEGNATO
anzianità fino a 2 anni	1	
anzianità maggiore di 2 anni e minore o uguale a 5 anni	2	
anzianità maggiore di 5 anni e minore o uguale a 10 anni	3	
anzianità maggiore di 10 anni e minore o uguale a 15 anni	4	
anzianità maggiore di 15 anni	5	
TOTALE ANZIANITA'		
Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Iniziativa personale e capacità di individuare soluzioni innovative in autonomia		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Tensione al miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		

Arricchimento professionale conseguente a corsi di riqualificazione professionale		
al termine del corso, non ha dimostrato un significativo arricchimento professionale	1	
al termine del corso, ha dimostrato un sufficiente arricchimento professionale	2	
al termine del corso, ha dimostrato un discreto arricchimento professionale	3	
al termine del corso, ha dimostrato un buon arricchimento professionale	4	
al termine del corso, ha dimostrato un elevato arricchimento professionale	5	
TOTALE		
TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGIO		

Orco Feglino, li _____

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Avvenuta consegna il _____

IL DIPENDENTE

IO
TO

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____

DIPENDENTE: _____

Categoria C (da C3 a C4)

ANZIANITA' NELLA CATEGORIA	PUNTI	PUNTEGGIO ASSEGNATO
anzianità fino a 2 anni	1	
anzianità maggiore di 2 anni e minore o uguale a 5 anni	2	
anzianità maggiore di 5 anni e minore o uguale a 10 anni	3	
anzianità maggiore di 10 anni e minore o uguale a 15 anni	4	
anzianità maggiore di 15 anni	5	
TOTALE ANZIANITA'		
Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Iniziativa personale e capacità di individuare soluzioni innovative in autonomia		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Tensione al miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Arricchimento professionale conseguente a corsi di riqualificazione professionale		
al termine del corso, non ha dimostrato un significativo arricchimento professionale	1	
al termine del corso, ha dimostrato un sufficiente arricchimento professionale	2	
al termine del corso, ha dimostrato un discreto arricchimento professionale	3	
al termine del corso, ha dimostrato un buon arricchimento professionale	4	
al termine del corso, ha dimostrato un elevato arricchimento professionale	5	
TOTALE		

Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi		
dimostra disinteresse e indifferenza nei confronti dei processi di cambiamento organizzativo	1	
dimostra atteggiamenti di difesa nei confronti dei cambiamenti organizzativi	2	
si adatta e asseconda i cambiamenti organizzativi	3	
si adatta ai cambiamenti organizzativi e vi partecipa con un apporto significativo	4	
mostra un elevato spirito di adattamento e partecipazione attiva ai cambiamenti organizzativi	5	
TOTALE		
Grado di coinvolgimento e partecipazione ai processi lavorativi		
è scarsamente coinvolto e partecipa in modo episodico	1	
partecipa ed è coinvolto in modo discontinuo	2	
dimostra sufficienti livelli di coinvolgimento e partecipazione	3	
dimostra apprezzabili livelli di coinvolgimento, partecipazione, interesse e condivisione degli obiettivi	4	
è molto coinvolto e partecipa attivamente, con elevati interesse e condivisione degli obiettivi	5	
TOTALE		
Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità		
partecipa in modo episodico alle esigenze di flessibilità	1	
partecipa in modo limitato alle esigenze di flessibilità	2	
dimostra una sufficiente partecipazione alle esigenze di flessibilità	3	
ha dimostrato in più occasioni un' apprezzabile partecipazione alle esigenze di flessibilità	4	
ha costantemente dimostrato un' elevata partecipazione alle esigenze di flessibilità	5	
TOTALE		
Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati		
insufficiente grado di conseguimento	1	
minimo grado di conseguimento	2	
significativo grado di conseguimento	3	
elevato grado di conseguimento	4	
massimo grado di conseguimento	5	
TOTALE		
TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGIO		

IO
TO

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE
SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____

DIPENDENTE: _____

Categoria D (tutti i passaggi)

ANZIANITA' NELLA CATEGORIA	PUNTI	PUNTEGGIO ASSEGNATO
anzianità fino a 2 anni	1	
anzianità maggiore di 2 anni e minore o uguale a 5 anni	2	
anzianità maggiore di 5 anni e minore o uguale a 10 anni	3	
anzianità maggiore di 10 anni e minore o uguale a 15 anni	4	
anzianità maggiore di 15 anni	5	
TOTALE ANZIANITA'		
Puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Propensione al rapporto con l'utenza esterna e con i colleghi		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Iniziativa personale e capacità di individuare soluzioni innovative in autonomia		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Tensione al miglioramento della professionalità acquisita ed all'impegno in ruoli nuovi e diversi		
manifesta capacità al di sotto delle attese	1	
manifesta capacità al di sotto delle attese, ma sta facendo progressi	2	
manifesta capacità in linea con le attese	3	
ha dimostrato in più occasioni una capacità superiore alle attese	4	
ha costantemente dimostrato una capacità superiore alle attese	5	
TOTALE		
Arricchimento professionale conseguente a corsi di riqualificazione professionale		
al termine del corso, non ha dimostrato un significativo arricchimento professionale	1	
al termine del corso, ha dimostrato un sufficiente arricchimento professionale	2	
al termine del corso, ha dimostrato un discreto arricchimento professionale	3	
al termine del corso, ha dimostrato un buon arricchimento professionale	4	
al termine del corso, ha dimostrato un elevato arricchimento professionale	5	
TOTALE		

Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi		
dimostra disinteresse e indifferenza nei confronti dei processi di cambiamento organizzativo	1	
dimostra atteggiamenti di difesa nei confronti dei cambiamenti organizzativi	2	
si adatta e asseconda i cambiamenti organizzativi	3	
si adatta ai cambiamenti organizzativi e vi partecipa con un apporto significativo	4	
mostra un elevato spirito di adattamento e partecipazione attiva ai cambiamenti organizzativi	5	
TOTALE		
Grado di coinvolgimento e partecipazione ai processi lavorativi		
è scarsamente coinvolto e partecipa in modo episodico	1	
partecipa ed è coinvolto in modo discontinuo	2	
dimostra sufficienti livelli di coinvolgimento e partecipazione	3	
dimostra apprezzabili livelli di coinvolgimento, partecipazione, interesse e condivisione degli obiettivi	4	
è molto coinvolto e partecipa attivamente, con elevati interesse e condivisione degli obiettivi	5	
TOTALE		
Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità		
partecipa in modo episodico alle esigenze di flessibilità	1	
partecipa in modo limitato alle esigenze di flessibilità	2	
dimostra una sufficiente partecipazione alle esigenze di flessibilità	3	
ha dimostrato in più occasioni un'apprezzabile partecipazione alle esigenze di flessibilità	4	
ha costantemente dimostrato un'elevata partecipazione alle esigenze di flessibilità	5	
TOTALE		
Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati		
insufficiente grado di conseguimento	1	
minimo grado di conseguimento	2	
significativo grado di conseguimento	3	
elevato grado di conseguimento	4	
massimo grado di conseguimento	5	
TOTALE		
TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGIO		

NO
TO

N.B.:

I punteggi relativi all'esperienza di servizio non fanno parte del sistema di valutazione permanente, ma vengono utilizzati solo ai fini dell'attribuzione dei miglioramenti economici orizzontali.

I punteggi relativi alla formazione professionale vengono attribuiti solo negli anni in cui vengono effettuati i corsi di formazione

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Avvenuta consegna il

IL DIPENDENTE

ALLEG/

OGGET

Per la

Per la

C:\Docur



COMUNE DI ORCO FEGLINO

Provincia di Savona
Piazza Municipio 3 - 17024 - Orco Feglino
Telefono 019699010 ~ Fax 019699178
E-mail: info@comune.orcofeglino.sv.it
P.IVA 00334250099

PARERI FORMULATI AI SENSI DELL'ART. 49, 1° COMMA, DEL D.LGS. N.267/2000

ALLEGATO alla delibera di G.C. n. 68 del 10/11/2011

C.C. n. / del /

OGGETTO: DEFINIZIONE SISTEMA DI AUTAZIONE

Per la regolarità tecnica: si esprime parere favorevole.



RESPONSABILE DEL SETTORE AMM.VO-CONTABILE

[Handwritten signature]

IL RESPONSABILE DEL SETTORE TECNICO

Per la regolarità contabile: si esprime parere favorevole.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

[Handwritten signature]



Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to AVV. MILENA SCOSSERIA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to GHIRARDO DR. FULVIO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (Art.124 D.Lgs.267/00)

Certifico io Segretario Comunale previa dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale venne pubblicata il giorno 14 nov. 2011 all'Albo Pretorio ove rimase esposta per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 c.1 del D.lgs 267/2000.

Li, 14 nov. 2011

IL MESSO COMUNALE
F.to CINZIA OLIVERI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (Art.134 comma 3 D.Lgs.267/00)

Divenuta esecutiva in data _____

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio del Comune ed è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134 del D.lgs 267/2000 in quanto trascorso il decimo giorno di pubblicazione.

Li, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
GHIRARDO DR. FULVIO

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Li, 14 nov. 2011

L'IMPIEGATO DELEGATO
(CINZIA OLIVERI)

